职场错失焦虑的结构测量、多维效应与形成机制*

石冠峰[1,2]　吴玉莹[1]　庞惠伟[1]　刘朝辉[1]　谢智慧[1]

([1]石河子大学经济与管理学院，石河子 832000)

([2]石河子大学公司治理与管理创新研究中心，石河子 832000)

摘　要　错失焦虑作为一种普遍存在于职场的负性心理，已逐渐引起管理领域学者的关注。现有关于职场错失焦虑的研究主要基于西方情境探讨个体对于职场关系和工作信息错失产生的焦虑。然而，在中国“差序格局”“人情与面子”“潜规则”的文化情境中，职场错失焦虑还包含着本土特征。因此，本研究考虑基于中国文化情境，探究职场错失焦虑的结构测量、多维效应与形成机制。首先，阐明职场错失焦虑的本土构念，并在此基础上开发测量量表；其次，基于工作要求-资源模型探究职场错失焦虑对个体工作领域、家庭领域与健康方面的作用结果；最后，结合社会比较理论和不确定管理理论，探究上行社会比较对职场错失焦虑的作用机制，以及组织层面和个体层面对职场错失焦虑的干预机制。本研究将增进学术界对职场错失焦虑心理的本土洞见，并进一步指导个体和组织如何有效地识别潜在的职场错失焦虑，以及如何对其进行干预。

关键词　职场错失焦虑，工作要求-资源模型，社会比较理论，不确定管理理论

分类号　B849: C93

1 问题的提出

错失焦虑(“Fear of Missing Out”，简称“FoMO”)，又称“错失恐惧(症)”“遗漏焦虑(症)”“社交控”等，指的是个体总在担心失去或错过什么的焦虑心理(柴唤友 等, 2018; 姜永志, 金童林, 2018; Przybylski et al., 2013)。近年来，随着VUCA时代的到来，组织与个体面临的不确定性、模糊性与复杂性正日益加剧。在此环境下，个体在工作场所担心或害怕错过什么的焦虑心理也愈发普遍，比如在非工作时间也保持时刻在线或频繁地查看工作社交软件，防止错过与工作相关的重要信息；在工作之余主动参加应酬，防止错过与客户、领导或同事建立友好关系的机会等。相应地，工作场所中的“错失”也会使个体付出一定的代价，比如未及时收到上级消息而错失重要的工作通知；未适时建立社会关系而失去潜在客户；未不断提升工作技能而错过职业发展的机会等。

* 收稿日期：2022-10-19
国家自然科学基金项目(72162029)。
通信作者：吴玉莹, E-mail: yuying_wu@stu.shzu.edu.cn

当前，学术界已经逐渐意识到错失焦虑的严重性，并且在心理学(Lai et al., 2016)、教育学(Alt & Boniel-Nissim, 2018)、传播学(Coskun & Muslu, 2019)以及营销学(Jeong & Jung, 2018; Zhang et al., 2020)等领域对错失焦虑如何形成以及对青少年和社交媒体用户心理与行为如何作用进行了大量研究，而管理领域工作环境下职场错失焦虑现象的研究还相对不足。首先，从职场错失焦虑的内涵与结构来看，2020 年 Budnick 等学者首次将错失焦虑现象引入工作领域开展研究，他们认为职场错失焦虑是指相对于其它员工，一个人在离开或与工作断开连接时可能会错过宝贵的职业机会。同时，开发出由关系排斥错失焦虑和信息排斥错失焦虑两个维度构成的职场错失焦虑测量量表(Budnick et al., 2020)。这一研究为职场错失焦虑的测量和相关研究提供了理论依据，但其结论是否适用于其它文化情境，还尚待探索(Budnick et al., 2020)。针对这一问题，本课题前期基于扎根理论的研究方法，通过深度访谈、文献梳理与网络媒体等方式获取与职场错失焦虑相关的文字资料，在资料编码、提炼与整合研究中发现，深受儒家传统文化影响的个体，在充满“差序格局”“人情与面子”与“潜规则”的中国社会，其潜在的职场错失焦虑内涵与西方个体存在差异，比如 Budnick 等(2020)开发的职场错失焦虑量表中，关系排斥错失焦虑主要指担心或害怕错失与客户之间的关系，而在强调职位级别与组织秩序的差序氛围中，个体也会害怕错失与上级建立联系的机会。此外，相较于强调平等自由与自我依存的西方人，中国人更加追求相互依存的交往情境，注重“人情与面子”(费孝通, 2019)，因而还会害怕错失与他人之间的联系、害怕错失展示自己的机会、害怕与他人比较时处于劣势地位失面子；与强调民主、公平正义的西方社会相比，中国社会中的 “潜规则”普遍存在 (吴思, 2019)，个体在“居安思危”“生于忧患，死于安乐”忧患意识的驱动下，对于落后于他人、落后于时代以及错失与工作相关的发展机会与福利存在持续性的恐惧(石冠峰 等, 2022)。然而，个体为了顾及“人情”、建立“关系”、维护“面子”、适应“潜规则”等，又往往会表现出忍让、大气，会更加包容资源和权利的分配不平等，但其内心对错失获取资源和权利等自身利益相关的恐惧依然存在。整体上来看，相较于西方学者提出的内涵与结构而言，本土职场错失焦虑具有制度与人情博弈下的矛盾性、忧患意识激发的持续性和触发员工错失焦虑的“关系”多元性等特点(石冠峰 等, 2022)。上述本土情境下个体在职场中潜在的职业发展与工作福利错失焦虑是现有研究尚未涵盖的内容(石冠峰 等, 2022)，结合 Budnick 等(2020)学者的建议，本研究认为有必要在跨文化情境下对职场错失焦虑的内涵与结构进行重构。

其次，从职场错失焦虑的形成因素来看，现有研究主要从自我决定理论的基本心理需求视角论证员工错失焦虑的形成，他们认为个体缺乏胜任需求、自主需求和关系需求时，就会

经历错失焦虑(Budnick et al., 2020; Przybylski et al., 2013)。然而，面对有限的工作资源，个体为了满足其内在基本心理需求，减少环境带来的不确定感，他们往往会仔细分析所处环境，自发性地进行社会比较(韩晓燕, 迟毓凯, 2012)，通过与他人之间的比较来确定自己是否缺少其他员工可能获得的资源(Budnick et al., 2020)。已有研究表明，社会比较倾向能够预测错失焦虑(Reer et al., 2019)，二者之间存在正相关关系(张永欣 等, 2019)。依据比较类型，社会比较被划分为上行比较、下行比较与平行比较三种类型(邢淑芬, 俞国良, 2005)，即与比自己表现更好的人进行比较、与比自己表现更差的人进行比较以及与自己相似的他人进行比较(Taylor et al., 1996)。在上述三种不同的比较类型中，中国人因崇尚榜样教育，强调向优秀个体学习，而更倾向于选择优于自己的个体为参照对象进行上行比较(韩晓燕, 迟毓凯, 2012)。因此，基于中国文化情境，本研究认为上行社会比较可能是职场错失焦虑形成的关键因素，但是二者之间的影响机制如何还有待继续探讨。

最后，从职场错失焦虑的作用效果来看，已有研究在探讨职场错失焦虑对个体工作心理与行为的影响时(Budnick et al., 2020)，多聚焦在工作领域。现实中，员工在经历错失焦虑时，往往伴随着个体有限资源的潜在或实际损耗，个体资源的损益也会对个体生活产生一系列影响，主要涉及家庭领域与健康结果方面(Hobfoll et al., 2018)。对于工作领域而言，职场错失焦虑使员工注意力变得分散(Budnick et al., 2020)，从而影响员工的工作投入程度。具体而言，当员工经历错失焦虑时，为了减少或避免错过对自己有利资源，他们可能会花费更多的时间和精力获取信息、建立社交关系等，无法全身心地投入工作(Schaufeli et al., 2002)，进而导致较低的工作投入水平。此外，个体在工作场所产生的错失焦虑情绪，也会波及家庭领域。已有研究证实，员工的错失焦虑心理会增加工作信息查看行为(Budnick et al., 2020)，即使在非工作时间他们也会强迫自己通过便携式通讯设备查看工作信息(Richardson & Benbunan-Fich, 2011)，导致工作入侵家庭，进而加剧工作与家庭的冲突(Richardson & Thompson, 2012; 王晓辰 等, 2019)。对于健康领域而言，错失焦虑作为一种负性心理，会给个体带来一系列生理上的消极作用，导致个体身心健康状况下降，比如缺少睡眠(Milyavskaya et al., 2018)、失眠和饮食紊乱(Beyens et al., 2016)、精疲力竭(Fridchay & Reizer, 2022)与其他身体不适(Budnick et al., 2020)。总之，现有管理领域的研究仍局限于错失焦虑对个体工作相关行为的影响，对与职场紧密相关的其它领域潜在影响的系统分析尚待完善。本研究认为，工作、家庭与健康是个体生活的关键方面(Trougakos et al., 2020)，综合分析职场错失焦虑对这三个领域的影响，将有利于学界全面理解职场错失焦虑的作用效果，并提出有效的干预策略。

鉴于此，本研究认为有必要顺应管理实践需要和学者呼吁(Budnick et al., 2020; 石冠峰

等, 2022)，基于中国情境着重思考和研究以下四个问题：(1)中国情境下职场错失焦虑的概念与内涵如何界定、测量？(2)职场错失焦虑对个体工作领域、家庭领域和身心健康的作用效果如何？(3)职场错失焦虑如何形成？(4)面对职场错失焦虑，个体与组织应该采取怎样的应对策略？本研究通过探索职场错失焦虑的本土构念与测量、多维效应、形成机制与干预机制，有望增进学术界对职场错失焦虑心理的本土洞见，并进一步指导个体和组织如何有效地识别潜在的职场错失焦虑，以及如何从个体和组织层面对其进行有效干预。

2 国内外研究现状

2.1 错失焦虑的内涵

2011 年，美国《赫芬顿邮报》上第一次出现 FoMO 一词，而后《纽约时报》、《商业周刊》、《旧金山纪事报》等新闻媒体开始对此现象进行关注与报道。同年，全球著名营销传播品牌智威汤逊(JWT)在研究报告中首次对此现象进行概念性描述，将 FoMO 定义为个体未能了解朋友正在做什么、知道什么，或者是比自己拥有的更多甚至更好的东西是什么时，感到不安或强烈不安的感受(Vaughn, 2012)。2013 年，认知心理学家 Przybylski 等学者率先开始对 FoMO 现象进行学术研究，并将其定义为个体因担心错失他人精彩的经历、收获而产生的一种弥散型焦虑。在此之后，学术界普遍认定并延用这一定义开展研究，探讨非工作环境与工作环境下的错失焦虑。比如在非工作环境，Tresnawati(2016)借鉴 Przybylski 等(2013)学者的研究定义提出社交媒体错失焦虑概念，特指个体因害怕错过社交媒体传递的信息内容而产生的焦虑感受。Wegmann 等(2017)进一步在 Przybylski 等(2013)学者研究基础上，指出应当增加线上状态的错失焦虑，将错失焦虑分为线上情境的状态性错失焦虑和线下情境的特质性错失焦虑。Zhang 等(2020)基于自我概念理论，认为 Przybylski 等(2013)学者对 FoMO 的定义无法反映营销领域个体害怕错过希望自己拥有的体验(个人错失焦虑)，并指出错失焦虑的维度应该包括个人错失焦虑和社交错失焦虑，即个体害怕错过一种可以帮助个人保持或增强其私人和/或社交自我的体验。目前，国内学者对错失焦虑的研究也大多集中于非工作环境，比如赵宇翔等(2017)通过对国外错失焦虑研究成果的梳理，研究社交媒体环境下 FoMO，并将其定义为人们使用、依赖移动终端获得信息，当与网络无法及时连接时，在潜意识或心理上产生的不同程度的焦虑，包括不适、不安、烦躁或恐慌等症状。叶凤云等(2018)认为移动社交媒体环境下 FoMO，也是指个体在利用或依赖移动智能终端无法与现实世界或虚拟世界保持即时连接时，在潜意识或心理上出现的不同程度的焦虑情绪。王美月等(2019)认为移动微媒体用户 FoMO，特指个体在三微一端情境下害怕错失浏览、阅读、搜索、转发、交互、

评论、资讯等信息，害怕错过知晓他人的经历和担忧关系断裂而产生不适、焦虑、恐惧、患得患失等不同程度的负性情绪。柴唤友等(2018)通过对错失焦虑已有研究的综述，将 FoMO 翻译为“错失恐惧”，认为错失恐惧是指个体因担心错失他人的新奇经历或正性事件而产生的一种弥散性焦虑。其中，个体持续参加社交活动或查看社交媒体是错失恐惧的外在行为表现，强烈期待知晓他人所做之事是错失恐惧的内在认知表现。

在工作环境中，Budnick 等(2020)学者认为工作场所 FoMO 是一种潜在的、普遍而有影响力的现象，Przybylski 等(2013)学者对 FoMO 的定义无法反映工作环境下错失焦虑的特征，因而基于工作情境将 FoMO 定义为员工因担心在离开或与工作断开连接时错过宝贵的职业机会而产生的焦虑，这是错失焦虑第一次在工作领域进行研究。目前，国内管理领域学者也已经注意到职场错失焦虑现象，并据此开展相关研究，比如石冠峰等(2022)基于中国职场研究员工错失焦虑，并将其定义为员工因担心、害怕错失对自己工作有用的信息、社会关系和职业发展机会以及工作福利而产生的一种广泛性焦虑。

2.2 错失焦虑的测量

关于错失焦虑的测量工具主要包括单题项、单维度、二维度和四维度的测量量表。2013 年，Przybylski 等首次开发了单维度 FoMO 量表，包括如“当我错过一个已经计划好的聚会时，我会感到烦恼”等 10 个题项。该量表在英国(Buglass et al., 2017)、美国(Holte & Ferraro, 2020)、西班牙(Blanca & Bendayan, 2018)、意大利(Casale & Fioravanti, 2020)、土耳其(Gokler et al., 2015; Can & Satici, 2019)、韩国(Joo et al., 2018)、中国(李琦, 2019)等国家针对成人、大学生和青少年的研究中显示了良好的信效度，但在跨文化研究中却缺乏结构稳定性(Casale & Fioravanti, 2020; Joo et al., 2018; 李琦, 2019)。2016 年，Tresnawati 通过对 Przybylski 等(2013)开发的量表进行修改，得到了二维度 10 题项的社交媒体错失焦虑量表。Wegmann 等(2017)认为 Przybylski 等(2013)开发的单维度量表忽略了社交媒体环境下线上状态的错失焦虑，因此在该量表基础上，增加了 6 个题项测量线上状态的错失焦虑，经过探索与验证分析，最终得到特质 FoMO 和状态 FoMO 二维度 12 题项的错失焦虑量表。该量表在跨文化研究中获得了良好的信效度和二维度结构验证(Balta et al., 2020; 韩玲玲 等, 2019; 肖曼曼, 刘爱书, 2019)。Riordan 等(2020)基于实验室环境和在线调查发现，相较于 Przybylski 等(2013)开发的 10 题项测量量表，单题项测量可能更具灵活性，因此开发了一个单题项 FoMO 量表(你经历过害怕错过吗?)。Zhang 等(2020)基于自我概念理论编制出个人 FoMO 和社交 FoMO 二维度 9 题项的 FoMO 量表。国内学者宋小康等(2017)基于信息管理学视角，开发了中国情境下第一个测量社交媒体用户的错失焦虑量表。该量表共有四个维度(心理动机、认知动机、行为

表现和情感依赖)和 16 题项，量表的信效度在后续研究中得到了验证(陈必忠, 郑雪, 2019; 江云霞, 2018; 李巾英, 马林, 2019; 马林, 2020)。

然而，工作环境下错失焦虑近年来才引起关注。Budnick 等(2020)将工作环境下错失焦虑分为社会关系排斥和有价值的信息排斥两个维度，开发了包含“我担心我会错过一个建立重要业务联系的机会”等 10 题项二维度的职场错失焦虑量表。本文通过前期探索性研究发现，该量表所示维度与题项不能完全体现中国情境下职场错失焦虑的概念特征，因此不能完全平移于中国职场进行研究。目前中国情境下职场错失焦虑的研究，还缺乏较为成熟的测量工具。

2.3 错失焦虑的形成因素及作用结果

错失焦虑的形成因素主要集中在个体层面与技术层面。个体层面的人口统计学特征、人格特质、个体需求与情绪是错失焦虑产生的主要因素。已有研究表明，不同的性别、年龄(Przybylski et al., 2013; 魏祺, 2018; 马林, 2020)与种族(Alt, 2017)会表现出不同程度的错失焦虑，大五人格(Alt, 2016; Blackwell et al., 2017; Balta et al., 2020; 陈必忠, 郑雪, 2019; 江云霞, 2018 ; Tresnawati, 2016)、自恋人格(姜永志, 金童林, 2018)也会对错失焦虑产生影响。基本心理需求(李琦 等, 2019; Przybylski et al., 2013; Xie et al., 2018)、社交需求(Beyens et al., 2016)、归属需求(Wang et al., 2018)、寻求刺激(Wang et al., 2019)、成人依恋(Park & Seo, 2018)、生活满意度(Blachnio & Przepiorka, 2018)、物质主义(Long et al., 2019)、自我构建(陈春峰 等, 2020)和社会比较倾向(张永欣 等, 2019)等都会引发错失焦虑。个体的焦虑、社交焦虑、孤独与抑郁等精神病理性消极情绪也可以作为错失焦虑的预测因素(Dempsey et al., 2019; Elhai et al., 2018; Oberst et al., 2017; Przybylski et al., 2013; 魏祺, 2018)。在技术层面，台湾学者 Tsai 等(2019)通过在线调查发现不敏感的即时通讯社交与错失焦虑呈正相关。Fitz 等(2019)通过实验研究发现与正常接受通知和批量接受通知的小组相比，不接受任何通知的小组成员会表现出更高程度的错失焦虑。此外，问题性手机使用(Elhai et al., 2016)也能够预测个体的错失焦虑。

错失焦虑的作用结果主要聚焦于个体心理与行为。个体心理方面，错失焦虑不仅会对社交网络上真实的自我倾向产生负面影响(Wang et al., 2018)，还会导致大学生的认知失败(张亚利 等, 2020)，陷入自尊下降的恶性循环(Buglass et al., 2017)。错失焦虑对个体主观幸福感(Chai et al., 2019; Roberts & David, 2019; Stead & Bibby, 2017)及关乎幸福感的因素也会产生影响，比如工作方面的工作倦怠感(Budnick et al., 2020)、身心健康方面的睡眠延迟(Scott & Woods, 2018; Scott et al., 2019)、抑郁与自我认知等负面情绪(Burnell et al., 2019; Dhir et al.,

2018; Elhai et al., 2020)、手机不可用场景的感知(Kneidinger-Muller, 2019)、社交媒体疲劳(Bright & Logan, 2018; 陈春峰 等, 2020; Dhir, et al., 2018)。个体行为方面，错失焦虑会驱使人们分享假新闻(Talwar et al., 2019)、直接或间接预测问题性手机使用(Coskun & Muslu, 2019; 姜永志, 金童林, 2018; 李琦, 2019; Wolniewicz et al., 2018; 魏祺, 2018)、手机成瘾(Wang et al., 2019)、社交媒体成瘾(Blackwell et al., 2017; Chotpitayasunondh & Douglas, 2016; 马建苓, 刘畅, 2019; 佘爱 等, 2019)、被动性社交媒体使用(李琦, 2019)、短暂内容参与(Chen & Cheung, 2019)、长期在线(Zhou, 2019)、持续使用网络意愿(Yin et al., 2015)、Facebook 关系攻击(Abell et al., 2019)、过度饮酒(Scalzo & Martinez, 2017)、交通事故(Appel et al., 2019)、观影后社交媒体分享电影体验(Tefertiller et al., 2020)、网络交流障碍(Wegmann et al., 2017)、社交媒体自我控制失败(陈必忠, 郑雪, 2019)以及工作中的信息检索行为(Budnick et al., 2020)。

2.4 职场错失焦虑的研究现状

自从错失焦虑的概念提出以来，学者们逐渐在不同环境下对其开展研究。2020 年，Budnick 等学者首次将错失焦虑这一概念引入工作环境进行研究，认为职场错失焦虑是指员工因担心在离开或与工作断开连接时错过宝贵的职业机会而产生的焦虑心理，并开发了社会关系和有价值的信息排斥二维度职场错失焦虑测量量表。目前该量表已经初步得到其他学者的验证，比如 Bodhi 等(2022)探讨 FoMO 在工作相关的社交媒体使用与员工绩效之间的关系，研究证实 FoMO 在二者之间发挥调节作用。其次，鉴于错失焦虑以往研究大多集中于非工作环境下社交媒体的使用，学者们尝试将这一成熟的研究情境与职场情境进行嵌套展开关联性探索，比如 Oksa 等(2022)通过定性与定量相结合的研究方法，开展工作相关的社交媒体使用与错失焦虑之间的关联研究，研究表明员工在工作情境中使用工作相关的社交媒体会引发各种各样的焦虑情绪，尤其是 FoMO。这一焦虑情绪可能会进一步促使员工使用企业社交媒体(Van Zoonen et al., 2022)。Fridchay 和 Reizer(2022)从认知和情感两条途径探索工作场所中员工 FoMO 与工作绩效之间的关系。研究表明，在认知途径中，个体 FoMO 会促进社交媒体参与，进而降低工作绩效；在情感途径中，FoMO 则会使个体精疲力竭，从而降低工作绩效。Gartner 等(2022)进一步将 FoMO 在职场中的影响从员工层面上升到领导层面，通过对奥地利中小企业决策者的调查发现 FoMO 情绪在新技术应用中发挥显著的预测作用。2022 年，国内管理领域学者石冠峰等开始关注到员工在工作环境下的错失焦虑，并基于中国情境研究发现，职场错失焦虑具有明显的本土化特征。

综上所述，目前国内外学者对工作环境下错失焦虑的研究还处在探索阶段，中国工作环境下错失焦虑的研究才刚刚开始。已有研究为本课题奠定理论和研究基础的同时，也提供了

进一步深化和拓展的空间：

(1)职场错失焦虑的内涵与结构。Budnick 等(2020)开发的社会关系排斥和有价值的信息排斥二维度职场错失焦虑量表为本研究提供了很好的研究基础，但是该量表的稳定性还需要进一步验证。本文前期研究发现，职场错失焦虑的内涵与结构深受文化特征影响，现有职场错失焦虑的测量量表是基于西方职场情境的研究结果，这对处于“关系”“人情”和“面子”等传统文化熏陶的中国职场员工而言并不完全适用。因此，如何发现中国职场错失焦虑与西方相比具有的本土化特征并开发有效的测量量表是亟待解决的关键问题。

(2)职场错失焦虑的作用效果。已有研究大多探讨错失焦虑对个体心理与行为的作用效果，缺乏对不同层面，如工作层面、家庭层面和健康层面(Trougakos et al., 2020)的综合性分析，也缺乏对个体心理因素、关系因素与情境因素等多个变量在错失焦虑发展过程中的作用研究。

(3)职场错失焦虑的形成机制。现有研究大多从个体层面和技术层面识别错失焦虑的形成因素，并围绕这些因素的主效应和作用边界进行探讨，缺乏对错失焦虑，特别是对职场错失焦虑形成机制的研究。已有学者探讨了社会比较倾向对社交媒体用户错失焦虑的正向影响(张永欣 等, 2019)，但具体将如何影响职场错失焦虑还有待继续探索。而且深受本土文化熏陶的组织氛围和个体思维模式在职场错失焦虑形成过程中发挥的边界作用也尚不明晰。

3 研究构想

3.1 研究总括

本课题旨在探索中国情境下职场错失焦虑的概念内涵、测量维度、多维效应及形成机制。具体开展 3 个子研究(见图 1)：研究 1(3.2)采用建构型扎根理论的研究方法，探索中国情境下职场错失焦虑的特征和内涵，并在此基础上开发测量量表；研究 2(3.3)采用日记研究法，追踪职场错失焦虑对个体工作领域、家庭领域和健康方面的动态影响过程，并验证在资源损耗和资源获取路径下，职场错失焦虑对个体工作领域(工作投入)、家庭领域(工作-家庭冲突)和健康结果(身体不适)的影响，以及领导-成员交换和同事交换在其中发挥的边界作用；研究 3(3.4)采用两阶段收集数据的方法，基于社会比较理论与不确定管理理论，探讨职场错失焦虑的形成机制，并从个体层面的思维模式和组织层面的制度因素提供缓解策略。

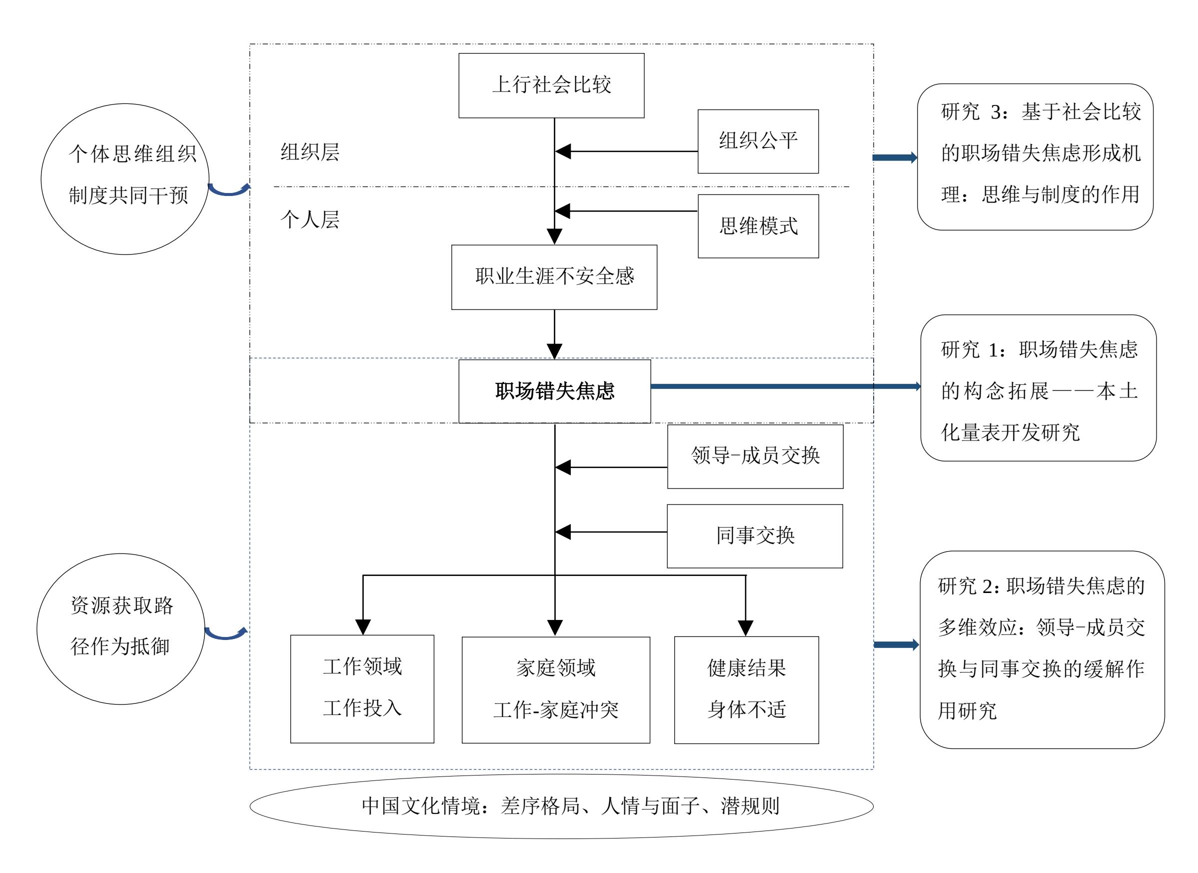


图 1 职场错失焦虑研究模型总体框架

3.2 职场错失焦虑的构念拓展——本土化量表开发研究

回顾已有文献发现，目前职场错失焦虑的定义和特征描述主要来自 Budnick 等(2020)西方学者。如前所述，这一研究不能完全平移于中国组织。因此，本研究前期通过相关文献梳理与中西方文化情境和社会现实的对比分析，将职场错失焦虑界定为员工因担心、害怕错失对自己工作有用的信息、社会关系和职业发展机会以及工作福利而产生的一种广泛性焦虑。在概念界定基础上，进一步通过深度访谈、文献梳理以及网络媒体等方式获取与职场错失焦虑相关的文字资料，并进行“三角检验”(陈向明, 2000)，检验数据的真实性与理论饱和度；接着对相关资料进行编码、提炼与整合；最后按照建构型扎根理论的初始编码、聚焦编码、轴心编码与理论编码的四级分步编码方式，初步获得中国情境下职场错失焦虑的结构维度，主要涵盖工作信息错失焦虑、职场关系错失焦虑、职业发展错失焦虑和工作福利错失焦虑四个维度(见图 2)。在 Budnick 等(2020)学者提出的害怕错过建立专业关系和获取有价值的信息两类错失焦虑的基础上，我们发现个体在中国组织内对于工作信息和职场关系以及职业发展和工作福利方面有着更为突出的害怕错过心理，这些担心或害怕错失的内容与员工的工作需求以及与其自身利益息息相关，比如担心或害怕错过对工作有用的信息、与利益相关者建立的关系、职业发展机遇以及制度保护的福利等内容。

在量表编制过程中，初始测量条目的收集是至关重要的问题。本研究拟同时运用文献研

究、深度访谈和开放式问卷等方法收集条目，再借助预调研和正式调研修正量表并检验量表的信效度。最后，用工作投入、工作倦怠以及离职倾向三个与其相关的效标变量，实证检验所开发量表的预测效度。此外，为了保证量表的有效性与适用性，本研究拟对同一样本，在同一研究模型中同时用 Budnick 等(2020)与本研究开发的职场错失焦虑量表收集数据，通过分析德尔塔 R 方系数是否存在变化，判断所开发量表的有效性。

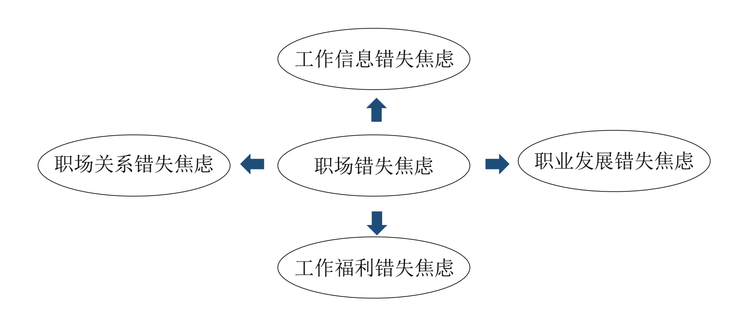


图 2 职场错失焦虑的概念维度

3.3 职场错失焦虑的多维效应：领导-成员交换与同事交换的缓解作用

职场错失焦虑指的是个体在职场中担心与工作发生脱离时会错过宝贵的职业发展机会，比如建立职业关系与获得有价值的信息(Budnick et al., 2020)。已有研究发现，长期存在的职场错失焦虑不仅会模糊工作-家庭边界，还会损害个体的工作注意力与身心健康(Budnick et al., 2020)。基于工作要求-资源模型(Hobfoll et al., 2018)，我们认为个体能够分配给不同领域的资源是有限的，当个体不想错过工作中的新消息以及建立关系的机会时，他们可能会花费更多的时间和精力去思考如何在工作中及时获取信息以及如何建立社交关系等与工作任务无关的事情，进而导致个体可能会将本应该投入到工作任务与家庭事务中的能量和情感资源被损耗，并且加重认知负荷(Beal et al., 2005)，工作投入和家庭和谐很可能会因此而受到影响。而且，个体的情绪与身体状况紧密相关，无形的负面情绪往往会借由身体发出警示信号。错失焦虑作为一种负面情绪，在非工作环境中已经被验证会造成个体疲劳、暴饮暴食(Scalzo & Martinez, 2017)，在工作场所也被验证会带来远程压力与工作倦怠(Budnick et al., 2020)。由此，我们认为职场错失焦虑可能会带来负面健康结果，使个体感到身体不适。据此，提出以下研究假设：

假设 1a：职场错失焦虑对工作领域存在负面影响，负向影响工作投入。

假设 1b：职场错失焦虑对家庭领域产生负面影响，增加工作-家庭冲突。

假设 1c：职场错失焦虑对健康结果产生负面影响，加重身体不适。

领导-成员交换(Graen & Uhl-Bien, 1995)和同事交换(Sherony & Green, 2002)分别指的是员工与领导之间或与同事之间的关系。根据工作要求-资源模型，资源的获取路径可以抵御

资源损耗，使得资源趋于收支平衡或有盈余，这意味着拥有较多资源的个体更不容易受到资源损失的影响，资源损失更不敏感，也更不易产生身心压力(Hobfoll et al., 2018)。领导-成员关系与同事关系作为个体积极的心理资源，其交换关系水平越高，工作态度越积极(Sherony & Green, 2002)。具体来看，在高质量的领导-成员交换中，领导者倾向于为员工提供更多的资源、支持和关注(Scandura, 1999)。反之，领导者为下属提供支持和资源的水平更低(Dansereau et al., 1975; Liden et al., 1997)。同样，在高质量的同事交换关系中，员工与同事之间的合作与分享会更多。反之，同事之间的交流与分享会相对减少(Sherony & Green, 2002)。职场错失焦虑意味着个体不想错过工作中的新消息以及建立社交关系的机会，因而会在职场中表现出更高的社交需求。作为职场关系的典型，领导-成员交换与同事交换关系能及时满足员工的社交需求(Breidenthal et al., 2020)。因此，我们进一步引入领导-成员交换和同事交换这两种积极的心理资源作为调节变量，认为个体职场关系的质量将弥补错失焦虑引起的资源损耗，进而改变工作态度与动机，增加工作投入，减轻资源耗竭引起的工作-家庭冲突和身体不适，有效缓解职场错失焦虑产生的负面后果。据此，提出以下研究假设：

假设 2a：领导-成员交换正向调节职场错失焦虑与工作投入间的相关关系。

假设 2b：领导-成员交换正向调节职场错失焦虑与工作-家庭冲突间的相关关系。

假设 2c：领导-成员交换正向调节职场错失焦虑与身体不适间的相关关系。

假设 3a：同事交换正向调节职场错失焦虑与工作投入间的相关关系。

假设 3b：同事交换正向调节职场错失焦虑与工作-家庭冲突间的相关关系。

假设 3c：同事交换正向调节职场错失焦虑与身体不适间的相关关系。

3.4 基于社会比较的职场错失焦虑形成机理：思维与制度的作用

上行社会比较指的是与比自己优秀的人进行比较(邢淑芬, 俞国良, 2005)。这种不同个体之间的比较是一种普遍存在的社会心理现象，对个体评估自己的能力具有重要影响(Festinger, 1954)。在中国高集体主义社会，个体的成就动机往往是由社会或他人等外部环境而非自身所驱动的，与他人进行比较，不仅是个体对自身能力进行评估的依据，还是确定自身是否达成完满的参照。已有研究表明，员工会通过与他人比较来确定自己是否缺少其他员工可能获得的资源(Budnick et al., 2020)，与比自己优秀的个体进行上行比较会降低个体的自我评价和自尊水平，增加抑郁风险(Marsh & Parker, 1984; Morse & Gergen, 1970)。职业生涯不安全感指的是个人的职业生涯中维持所需就业能力的无力感(Colakoglu, 2011)，当个体与其他人进行比较处于劣势时，往往会认为是自身能力不足所致，进而增加个体的职业生涯不安全感。在这种状态下，个体为了与他人比较时处于优势地位，就会担心未能花费足够的时间和精力，

获取最新的工作信息、建立人脉关系等，其“害怕错失什么”的焦虑心理可能会显著增加。因此，本研究认为上行社会比较会通过职业生涯不安全感对职场错失焦虑产生影响。据此，提出以下研究假设：

假设 4a：上行社会比较与职场错失焦虑呈正向相关关系。

假设 4b：上行社会比较与职业生涯不安全感呈正向相关关系。

假设 5a：职业生涯不安全感与职场错失焦虑呈正向相关关系。

假设 5b：职业生涯不安全感在上行社会比较与职场错失焦虑关系间起中介作用。

同时，当个体与他人的比较处于劣势时，由此产生的职业生涯不安全感以及引起的错失焦虑情绪，在不同的个体之间存在一定的差异，其中可能的原因是个体间进行比较归因的思维模式差异，因此对待与他人比较的结果与认知也存在差异。Dweck 等(1995)根据个体智力与能力的固定性与可塑性特征，将个体的思维模式划分为成长型思维与固定型思维。拥有成长型思维的个体相信人的能力是可塑的，可以通过学习和发展得到提升，而拥有固定型思维的个体则认为能力属性是固定且无法改变的(Dweck, 2006)。因此，当个体面对比较之后的消极结果时，拥有成长型思维的个体相对于固定型思维而言，更倾向于对标比较结果，付出努力提升自我能力，改变与他人比较的结果，而拥有固定型思维的个体，则可能会直接接受比较结果，否定自身能力，并且认为这种比较结果无法改变(Dweck, 2006)。因此，上行社会比较可以成为具有成长型思维个体建立合理自我完善的基础，从而减少职业生涯不安全感的触发。而对于具有固定型思维个体而言，上行社会比较带来的个体职业生涯不安全感则会更加明显和强烈。进一步地，在社会比较理论视角下，拥有成长型思维的个体比具有固定型思维的个体更能应对上行社会比较带来的不利影响，进而减少个体因职业生涯不安全感产生的职场错失焦虑。据此，提出以下研究假设：

假设 6：成长型思维与固定型思维在个体层面正向调节了上行社会比较对职业生涯不安全感的关系，即个体固定型思维越显著，上行社会比较对职业生涯不安全感的放大效应越强。

假设 7：成长型思维与固定型思维在个体层面正向调节了职业生涯不安全感在上行社会比较与职场错失焦虑关系间的中介作用。

另一方面，组织环境的不可控，以及由此产生的不确定感会进一步加剧组织中个体之间的比较。Van den Bos 和 Lind(2002)构建的不确定管理理论认为个体可以借助公平来判断管理不确定感，即当个体感到不确定时，他们会更加渴望并特别强烈关注公平，而公平判断又会进一步影响他们在社会环境中的思考、感受与行为(Cropanzano & Folger, 1989)。管理学界将组织层面的公平定义为组织公平，指的是个体对组织对待他们公平性的感知，具体划分为

分配公平与程序公平两个维度(李超平, 时勘, 2003; McFarlin & Sweeney, 1992)。其中，分配公平指的是个体对组织分配结果公平性的感知(Adams, 1965)，程序公平强调的是分配之前分配程序的公平(Thibaut & Walker, 1975)，二者均可以正向预测员工的工作满意度、组织承诺与组织公民行为(刘亚 等, 2003)。当员工与他人进行比较处于劣势引起职业生涯不安全感时，相对于不公平的组织环境，组织公平更能提高员工的积极感受和行为(刘亚 等, 2003)，抑制个体对自身能力的负面评价，进而缓解上行社会比较引起的职业生涯不安全感，减少由职业生涯不安全感引起的错失焦虑。由此推断，当个体面对上行社会比较带来的不确定性时，程序公平与分配公平可以有效缓解职业生涯不安全感所引起的职场错失焦虑。因此，在不确定管理理论视角下，程序公平与分配公平可以有效调节社会比较情境下职业生涯不安全感引起的职场错失焦虑。据此，提出以下研究假设：

假设 8：程序公平与分配公平在组织层面负向调节了上行社会比较对职业生涯不安全感的关系，即当组织释放更多有关公平的信号，上行社会比较对职业生涯不安全感的放大效应会得到抑制。

假设 9：程序公平与分配公平在组织层面调节了职业生涯不安全感在上行社会比较与职场错失焦虑关系间的中介作用。

4 理论建构

基于先前研究对本土职场错失焦虑的结构测量、形成与作用机制等方面研究的缺失(石冠峰 等, 2022)，本研究基于“差序格局”“人情与面子”“潜规则”的中国文化情境，探索职场错失焦虑的结构测量、多维效应与形成机理，构建本土职场错失焦虑的理论模型，同时开启与后来研究者的对话。具体来看，本研究可能存在的理论贡献主要体现在以下四个方面：

(1)开创性地探索中国情境下职场错失焦虑的内涵与结构，深化学术界对职场错失焦虑的认识和理解。当前，工作环境中企业社交媒体的使用使人们比以往任何时候都更容易了解组织发布的工作信息，了解自己的同事在做什么、谈论什么。这一方面会给员工的工作提供便利，另一方面也会使员工因信息繁杂而害怕错过与工作相关或对自己有益的重要信息，从而滋生错失焦虑情绪。因此，本土职场错失焦虑的内涵应包含工作信息错失焦虑；在工作场所，良好的人际关系不仅能给个体带来归属感和安全感，还有利于各项工作事宜的沟通与工作的有序推进。个体为了满足归属感和工作需要，往往会害怕失去与领导、同事或客户等工作相关人员建立联系的机会。尤其是在中国人情社会、差序氛围与“潜规则”的组织环境中，人与人之间相处不仅非常看重人情和关系，还存在一定的“潜规则”，比如与领导关系的亲

疏远近，可能会直接影响员工的工作安排、休假福利和薪资待遇等。因此，职场错失焦虑的内涵还应包含职场关系错失焦虑；对于员工而言，能力的提升往往意味着可以承担更多或更复杂的工作任务，在个人业绩评估或职位晋升时处于优势地位。个体对于自身能力提升的成就感，升职加薪的荣誉感，会使他们害怕错过工作发展相关机会，比如外派学习、技能培训等。中国人传统的忧患意识也会使他们害怕错失技能提升的机会，害怕在组织中处于劣势地位。因此，职场错失焦虑的内涵应涵盖职业发展错失焦虑。此外，在中国传统“家本位”观念的影响下，个体也往往会因工作需要而错过陪伴家人感到担心与遗憾。据此，本研究凝练出中国职场错失焦虑的概念维度：工作信息错失焦虑、职场关系错失焦虑、职业发展错失焦虑和工作福利错失焦虑。相较于以往 Budnick 等(2020)描述的建立专业关系和获取有价值信息的职场错失焦虑，本文基于中国文化情境进行的研究更符合中国职场情境，也更具体地指出了职场错失焦虑的内涵与结构，并在此基础上开发测量量表。理论上拓展了职场错失焦虑的本土构念，深化了学术界对职场错失焦虑的认识和理解，并为后续职场错失焦虑的相关研究提供了结构清晰的测量工具；实践上为管理领域了解职场错失焦虑提供了一个具体的框架。

(2)创新性地探究中国情境下职场错失焦虑对个体产生的多维效应，并从资源的视角提出缓解策略。以往研究指出，社交媒体环境下错失焦虑会对个体的健康状况带来负面影响，比如睡眠减少(Milyavskaya et al., 2018)、睡眠延迟(Scott & Woods, 2018; Scott et al., 2019)或暴饮暴食(Scalzo & Martinez, 2017)。工作环境下错失焦虑可以正向预测工作倦怠与信息查看行为(Budnick et al., 2020)、降低工作绩效(Fridchay & Reizer, 2022)或干扰决策(Gartner et al., 2022)。这些研究虽然有助于我们了解职场错失焦虑对个体产生的影响，但是他们尚未从多个层面探讨职场错失焦虑对个体产生的多维效应，仅从工作或健康某一方面进行研究显得不够全面，而且也未能据此提出切实可行的建议。职场错失焦虑与个体的身心健康、职业发展、家庭关系以及组织的可持续发展息息相关，因而有必要对职场错失焦虑的多维效应进行研究。本研究基于工作要求-资源模型认为，职场错失焦虑不仅会损害个体本应该投入到工作与家庭中的资源，还会对个体的身心健康产生影响，领导-成员交换与同事交换这两种心理资源的获取可以抵御个体的资源损耗。这一理论构建认为职场错失焦虑会对个体的工作领域(工作投入)、家庭领域(工作-家庭冲突)、身心健康(身体不适感)产生多维效应，个体在职场中与领导或同事关系的质量将会缓解职场错失焦虑，进而改变工作态度与动机，增加工作投入，减轻因资源耗竭而引起的工作-家庭冲突和身体不适。理论上丰富了职场错失焦虑结果变量的相关文献；实践上为管理者如何从资源获取视角缓解职场错失焦虑提供了思路。

(3)基于社会比较理论探究中国情境下职场错失焦虑的形成机制，并从个人与组织层面提出干预措施。已有学者从技术层面(Tsai et al., 2019)与个体层面的性别、年龄(Przybylski et al., 2013)、种族(Alt, 2017)等人口统计学特征，人格特质(Tresnawati, 2016)，基本心理需求(Przybylski et al., 2013)，孤独、无聊、焦虑与抑郁等负性心理(Beyens et al., 2016; Oberst et al., 2017; Wegmann et al., 2017)以及社会比较倾向(张永欣 等, 2019)等研究错失焦虑的前因。上述研究主要探讨技术层面与个体层面对非工作环境下错失焦虑的作用机制，但如何影响工作环境下错失焦虑的研究还相对不足。仅以非工作环境下错失焦虑的形成因素作为职场错失焦虑的前因开展研究，可能会导致我们对职场错失焦虑的前因产生有偏或错误的认知，对管理实践产生错误甚至是危害性的指导。只有基于工作情境探究职场错失焦虑的形成机制，才能发现对组织真正有价值的职场错失焦虑前因。在工作环境中，不同的个体之间总是喜欢相互比较，当比他人更优秀或拥有更多资源时，往往会显得更有面子，这种社会比较是一种普遍存在的心理状态。但是，个体在与他人进行比较时，不能达到自我预期是可能出现的，尤其在充满“差序格局”氛围的中国社会，人与人之间的亲疏远近会直接或间接影响个体的发展，当个体在与他人进行比较处于劣势状态时，往往会滋生错失焦虑情绪。基于社会比较理论，我们认为社会比较可能是中国员工职场错失焦虑产生的前因，并在此基础上，结合不确定管理理论提出个体层面与组织层面在其中发挥的作用，即个体不同的思维模式(成长型思维与固定型思维)与组织公平(程序公平与分配公平)如何干预职场错失焦虑的形成。理论上提出了中国情境下职场错失焦虑的形成机制，丰富了上行社会比较对职场错失焦虑影响机制的研究；实践上有助于管理者明晰组织层面与个体层面何种因素能够对职场错失焦虑产生影响，以及如何从不同的层面对其进行干预。

(4)丰富职场错失焦虑的理论研究体系，为未来职场错失焦虑相关研究提供研究思路。首先，本文作为一篇纯理论模型建构的文章，虽然基于中国情境拓展了职场错失焦虑的本土构念，并在此基础上开发了测量量表，同时对其多维效应与形成机理进行了分析，但是文中的推论都是基于理论推演，还未得到实证检验，未来研究不妨将本文所提炼出来的具体假设，在职场中进行抽样、问卷调研与数据分析进行检验。其次，本文主要关注职场错失焦虑对个体工作投入、工作-家庭冲突以及身体健康状况的影响，未来还可以尝试探索职场错失焦虑对其它工作心理与行为可能存在的影响。再者，本文主要从社会比较视角研究上行社会比较对职场错失焦虑的作用机制，未来还可以基于其它视角对其形成机制进行研究。最后，本文引入了领导-成员交换与同事交换这两种心理资源，以及组织层面的组织公平和个体层面的思维模式对职场错失焦虑的多维效应与形成机制进行干预，未来还可以探索影响职场错失焦

虑形成与作用效果的其它路径。此外，工作环境中不同的群体必然会面临着不同类型的错失焦虑，比如领导作为组织的领头人，相较于普通员工而言，他们往往拥有更多的资源和机会，其产生的错失焦虑与普通员工相比也可能会存在差异，未来可以对企业中的同事、领导和团队等其它群体的错失焦虑，进行更为细致的分类研究，以拓宽职场错失焦虑的研究框架。

致谢： 作者衷心感谢匿名审稿人的意见与建议！感谢文梅为本研究提供前期工作基础。文责自负！

参考文献

柴唤友，牛更枫，褚晓伟，魏祺，宋玉红，孙晓军. (2018). 错失恐惧：我又错过了什么？*心理科学进展*, *26*(3), 527–537.

陈春峰，张德鹏，刘思. (2020). 用户自我建构对社交媒体疲劳的影响：一个条件过程模型. *情报杂志*, *39*(4), 176–184.

陈必忠，郑雪. (2019). 大五人格与大学生社交媒体自我控制失败：错失恐惧的作用. *应用心理学*, *25*(2), 161–168.

陈向明. (2000). *质的研究方法与社会科学研究*. 北京：教育科学出版社.

费孝通. (2019). *乡土中国*. 上海：上海人民出版社.

韩玲玲，刘爱书，肖曼曼. (2019). 大学生错失恐惧对手机成瘾倾向的影响：学习方式的中介作用. *中国特殊教育*, (12), 78–82.

韩晓燕，迟毓凯. (2012). 自发社会比较中的威胁效应及自我平衡策略. *心理学报*, *44*(12), 1628–1640.

江云霞. (2018). *微信用户的人格特质与错失焦虑症关系研究* (硕士学位论文). 南昌大学，南昌.

姜永志，金童林. (2018). 自恋人格与青少年问题性移动社交网络使用的关系：遗漏焦虑和积极自我呈现的作用. *中国特殊教育*, (11), 64–70.

李超平，时勘. (2003). 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响. *心理学报*, *35* (5), 677–684.

刘亚，龙立荣，李晔. (2003). 组织公平感对组织效果变量的影响. *管理世界*, (3), 126–132.

李琦，王佳宁，赵思琦，贾彦茹. (2019). 错失焦虑量表测评大学生的效度和信度. *中国心理卫生杂志*, *33*(4), 312–317.

李琦. (2019). *大学生基本心理需要,错失恐惧，问题性网络使用，情绪反应性的关系研究* (硕士学位论文). 哈尔滨师范大学，哈尔滨.

李巾英，马林. (2019). 被动性社交网站使用与错失焦虑症：压力知觉的中介与乐观的调节. *心理科学*, *42*(4), 949–955.

马建苓，刘畅. (2019). 错失恐惧对大学生社交网络成瘾的影响：社交网络整合性使用与社交网络支持的中介作用. *心理发展与教育*, *35*(5), 605–614.

马林. (2020). 大学生被动性社交网站使用与错失焦虑症交叉滞后分析. *中国学校卫生*, *41*(1), 70─72.

石冠峰，文梅，方志斌，牛宇霖，唐杰. (2022). 基于扎根理论的中国员工错失焦虑研究：内涵、结构及形成机制. *管理评论*, *34*(05), 176–187.

宋小康，赵宇翔，张轩慧. (2017). 移动社交媒体环境下用户错失焦虑症(FoMO)量表构建研究. *图书情报工作*,

61(11), 96–105.

佘爱，曾冬平，赵竹君，乔文静，刘琴，曾练平. (2019). 大学生错失焦虑的潜类别与网络成瘾调查分析. *中国健康教育*, *35*(9), 832–835.

王美月，王萍，李奉芮，陈为东. (2019). 移动微媒体用户错失焦虑症(FoMO)生成机理研究——基于认知心理学视角. *情报资料工作*, *40*(5), 77–83.

魏祺. (2018). *负性情绪与问题性社交网站使用的关系：有调节的中介模型* (硕士学位论文). 华中师范大学，武汉.

吴思. (2019). *潜规则：中国历史中的真实游戏*. 上海：复旦大学出版社.

王晓辰，徐乃赞，刘剑，李清. (2019). 非工作时间连通行为对工作-家庭平衡满意度的影响研究：一个有调节的中介模型. *心理科学*, *42*(4), 956–962.

肖曼曼，刘爱书. (2019). 特质——状态错失恐惧量表的中文版修订. *中国临床心理学杂志*, *27*(2), 268–272.

邢淑芬，俞国良. (2005). 社会比较研究的现状与发展趋势. *心理科学进展*, (1), 78–84.

叶凤云，沈思，李君君. (2018). 移动社交媒体环境下青少年用户错失焦虑症特征提取. *图书情报工作*, *62*(17), 96–103.

张亚利，李森，俞国良. (2020). 大学生错失焦虑与认知失败的关系：手机社交媒体依赖的中介作用. *中国临床心理学杂志*, *28*(1), 67–70.

张永欣，姜文君，丁倩，洪梦飞. (2019). 社会比较倾向与大学生社交网站成瘾：错失恐惧的中介作用. *中国临床心理学杂志*, *27*(5), 928–931.

赵宇翔，张轩慧，宋小康. (2017). 移动社交媒体环境下用户错失焦虑症(FoMO)的研究回顾与展望. *图书情报工作*, *61*(8), 133–144.

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, *2*(4), 267–299.

Alt, D. (2017). Students' social media engagement and Fear of Missing Out (FoMO) in a diverse classroom. *Journal of Computing in Higher Education*, *29*(2), 388–410.

Alt, D., & Boniel-Nissim, M. (2018). Parent-adolescent communication and problematic Internet use: The mediating role of Fear of Missing Out (FoMO). *Journal of Family Issues*, *39*(13), 3391–3409.

Abell, L., Buglass, S. L., & Betts, L. R. (2019). Fear of missing out and relational aggression on facebook. *Cyberpsychology, Behavior and Social Networking*, *22*(12), 799–803.

Appel, M., Krisch, N., Stein, J. P., & Weber, S. (2019). Smartphone zombies! Pedestrians' distracted walking as a function of their fear of missing out. *Journal of Environmental Psychology*, *63*, 130–133.

Alt, D. (2016). Students' wellbeing, fear of missing out, and social media engagement for leisure in higher education

learning environments. *Current Psychology*, *37*(1), 128–138.

Blachnio, A., & Przepiorka, A. (2018). Facebook intrusion, fear of missing out, narcissism, and life satisfaction: A cross-sectional study. *Psychiatry Research*, *259*, 514–519.

Beyens, I., Frison, E., & Eggermont, S. (2016). “I don’t want to miss a thing”: Adolescents’ fear of missing out and its relationship to adolescents’ social needs, facebook use, and facebook related stress. *Computers in Human Behavior*, *64*, 1–8.

Beal, D. J., Weiss, H. M., Barros, E., & MacDermid, S. M. (2005). An episodic process model of affective influences on performance. *Journal of Applied Psychology*, *90*(6), 1054–1068.

Buglass, S. L., Binder, J. F., Betts, L. R., & Underwood, J. D. M. (2017). Motivators of online vulnerability: The impact of social network site use and FoMO. *Computers in Human Behavior*, *66*, 248–255.

Blanca, M. J., & Bendayan, R. (2018). Spanish version of the phubbing scale: Internet addiction, facebook intrusion, and fear of missing out as correlates. *Psicothema*, *30*(4), 449–454.

Burnell, K., George, M. J., Vollet, J. W., Ehrenreich, S. E., & Underwood, M. K. (2019). Passive social networking site use and well-being: The mediating roles of social comparison and the fear of missing out. *Cyberpsychology-Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, *13*(3), 1–15.

Blackwell, D., Leaman, C., Tramposch, R., Osborne, C., & Liss, M. (2017). Extraversion, neuroticism, attachment style and fear of missing out as predictors of social media use and addiction. *Personality and Individual Differences*, *116*, 69–72.

Balta, S., Emirtekin, E., Kircaburun, K., & Griffiths, M. D. (2020). Neuroticism, trait fear of missing out, and phubbing: The mediating role of state fear of missing out and problematic instagram use. *International Journal of Mental Health and Addiction*, *18*(3), 628–639.

Bright, L. F., & Logan, K. (2018). Is my Fear of Missing Out (FoMO) causing fatigue? Advertising, social media fatigue, and the implications for consumers and brands. *Internet Research Electronic Networking Applications & Policy*, *28*(5), 1213–1227.

Budnick, C. J., Rogers, A. P., & Barber, L. K. (2020). The fear of missing out at work: Examining costs and benefits to employee health and motivation. *Computers in Human Behavior*, *104*, 1–13.

Bodhi, R., Luqman, A., Hina, M., & Papa A. (2022). Work-related social media use and employee-related outcomes: A moderated mediation model. *International Journal of Emerging Markets*, 1–21.

Breidenthal, A. P., Liu, D., Bai, Y. T, & Mao, Y. N. (2020). The dark side of creativity: Coworker envy and ostracism as a response to employee creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *161*, 242–254.

Cropanzano, R., & Folger, R. (1989). Referent cognitions and task decision autonomy: Beyond equity theory. *Journal of Applied Psychology*, *74*(2), 293–299.

Coskun, S., & Muslu, G. K. (2019). Investigation of problematic mobile phones use and Fear of Missing Out (FoMO) level in adolescents. *Community Mental Health Journal*, *55*(6), 1004–1014.

Chen, K. J., & Cheung, H. L. (2019). Unlocking the power of ephemeral content: The roles of motivations, gratification, need for closure, and engagement. *Computers in Human Behavior*, *97*, 67–74.

Chai, H. Y., Niu, G. F., Lian, S. L., Chu, X. W., & Sun, X. J. (2019). Why social network site use fails to promote well-being? The roles of social overload and fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, *100*, 85–92.

Chotpitayasunondh, V., & Douglas, K. M. (2016). How “phubbing” becomes the norm: The antecedents and consequences of snubbing via smartphone. *Computers in Human Behavior*, *63*, 9–18.

Casale, S., & Fioravanti, G. (2020). Factor structure and psychometric properties of the Italian version of the fear of missing out scale in emerging adults and adolescents. *Addictive Behaviors*, *102*, 1–34.

Can, G., & Satici, S. A. (2019). Adaptation of Fear of Missing Out scale (FoMOs): Turkish version validity and reliability study. *Psicologia-Reflexao E Critica*, *32*(1), 2–7.

Colakoglu, S. N. (2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, *79*(1), 47–59.

Dansereau, F., Graen, G., & Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, *13*(1), 46–78.

Dweck, C. S., Chiu, C.-y., & Hong, Y.-y. (1995). Implicit theories and their role in judgments and reactions: A word from two perspectives. *Psychological Inquiry*, *6*(4), 267–285.

Dweck, C. S. (2006). *Mindset: the new psychology of success*. New York: Random House.

Dempsey, A. E., O’Brien, K. D., Tiamiyu, M. F., & Elhai, J. D. (2019). Fear of Missing Out (FoMO) and rumination mediate relations between social anxiety and problematic facebook use. *Addictive Behaviors Reports*, *9*, 1–36.

Dhir, A., Yossatorn, Y., Kaur, P., & Chen, S. F. (2018). Online social media fatigue and psychological wellbeing-A study of compulsive use, fear of missing out, fatigue, anxiety and depression. *International Journal of Information Management*, *40*, 141–152.

Elhai, J. D., Rozgonjuk, D., Liu, T., & Yang, H. B. (2020). Fear of missing out predicts repeated measurements of greater negative affect using experience sampling methodology. *Journal of Affective Disorders*, *262*, 298–303.

Elhai, J. D., Levine, J. C., Alghraibeh, A. M., Alafnan, A. A., Aldraiweesh, A. A., & Hall, B. J. (2018). Fear of missing out: Testing relationships with negative affectivity, online social engagement, and problematic smartphone use.

Computers in Human Behavior, *89*, 289–298.

Elhai, J. D., Levine, J. C., Dvorak, R. D., & Hall, B. J. (2016). Fear of missing out, need for touch, anxiety and depression are related to problematic smartphone use. *Computers in Human Behavior*, *63*, 509–516.

Fitz, N., Kushlev, K., Jagannathan, R., Lewis, T., Paliwal, D., & Ariely, D. (2019). Batching smartphone notifications can improve well-being. *Computers in Human Behavior*, *101*, 84–94.

Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, *7*(2), 117–140.

Fridchay, J., & Reizer, A. (2022). Fear of Missing Out (FoMO): Implications for employees and job performance. *Journal of Psychology*, *156*(4), 257–277.

Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, *6*(2), 219–247.

Gokler, M. E., Aydin, R., Unal, E., & Metintas, S. (2015). Determining validity and reliability of Turkish version of fear of missing out scale. *Anadolu Psikiyatri Dergisi-Anatolian Journal of Psychiatry*, *17*(Suppl. 1), 53–59.

Gartner, J., Fink, M., & Maresch, D. (2022). The role of fear of missing out and experience in the formation of SME decision Makers' intentions to adopt new manufacturing technologies. *Technological Forecasting and Social Change*, *180*, 1–10.

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *5*, 103–128.

Holte, A. J., & Ferraro, F. R. (2020). Anxious, bored, and (maybe) missing out: Evaluation of anxiety attachment, boredom proneness, and Fear of Missing Out (FoMO). *Computers in Human Behavior*, *112*, 1–12.

Joo, E., Jeon, S., & Shim, S. (2018). Study on the validation of the Korean version of the Fear of Missing Out (K-FoMO) scale for Korean college students. *Journal of the Korea Contents Association*, *18*(2), 248–261.

Jeong, Y. S., & Jung, K.Y. (2018). The relationship between Fear of Missing Out (FoMO), SNS proneness, depression and online compulsive buying behaviors on university students. *Korean Journal of Youth Studies*, *25*(11), 65–93.

Kneidinger-Muller, B. (2019). When the smartphone goes offline: A factorial survey of smartphone users' experiences of mobile unavailability. *Computers in Human Behavior*, *98*, 1–10.

Lai, C., Altavilla, D., Ronconi, A., & Aceto, P. (2016). Fear of Missing Out (FoMO) is associated with activation of the right middle temporal gyrus during inclusion social cue. *Computers in Human Behavior*, *61*, 516–521.

Long, J., Wang, P. C., Liu, S. Y., & Lei, L. (2019). Materialism and adolescent problematic smartphone use: The

mediating role of fear of missing out and the moderating role of narcissism. *Current Psychology*, *40*(12), 5842–5850.

Liden, R. C., Sparrowe, R. T., & Wayne, S. J. (1997). Leader-member exchange theory: The past and potential for the future. *Research in Personnel and Human Resources Management*, *15*, 47–119.

Marsh, H. W., & Parker, J. W. (1984). Determinants of student self-concept: Is it better to be a relatively large fish in a small pond even if you don't learn to swim as well? *Journal of Personality and Social Psychology*, *47*(1), 213–231.

Morse, S., & Gergen, K. J. (1970). Social comparison, self-consistency, and the concept of self. *Journal of Personality and Social Psychology*, *16*(1), 148–156.

Milyavskaya, M., Saffran, M., Hope, N., & Koestner, R. (2018). Fear of missing out: Prevalence, dynamics, and consequences of experiencing FoMO. *Motivation and Emotion*, *42*(5), 725–737.

McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Research notes. Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, *35*(3), 626–637.

Oberst, U., Wegmann, E., Stodt, B., Brand, M., & Chamarro, A. (2017). Negative consequences from heavy social networking in adolescents: The mediating role of fear of missing out. *Journal of Adolescence*, *55*, 51–60.

Oksa, R., Kaakinen, M., Savela, N., Ellonen, N., & Oksanen, A. (2022). Social media use in professional organizations: boosting and draining workforce. *Behaviour & Information Technology*, 1–18.

Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, *29*(4), 1841–1848.

Park, J. S., & Seo, Y. k. (2018). The relationship between adult attachment and SNS addiction proneness among university students: The roles of basic psychological needs satisfaction and fear of missing out. *Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, *30*(4), 1239–1269.

Roberts, J. A., & David, M. E. (2019). The social media party: Fear of Missing Out (FoMO), social media intensity, connection, and well-being. *International Journal of Human-Computer Interaction*, *36*(4), 386–392.

Riordan, B. C., Cody, L., Flett, J. A. M., Conner, T. S., Hunter, J., & Scarf, D. (2020). The development of a single item FoMO (Fear of Missing Out) scale. *Current Psychology*, *39*(4), 1215–1220.

Reer, F., Tang, W. Y., & Quandt, T. (2019). Psychosocial well-being and social media engagement: the mediating roles of social comparison orientation and fear of missing out. *New Media & Society*, *21*(7), 1–20.

Richardson, K., & Benbunan-Fich, R. (2011). Examining the antecedents of work connectivity behavior during non-work time. *Information and Organization*, *21*(3), 142–160.

Richardson, K. M., & Thompson, C. A. (2012). High tech tethers and work-family conflict: A conservation of resources approach. *Engineering Management Research*, *1*(1), 29–43.

Stead, H., & Bibby, P. A. (2017). Personality, fear of missing out and problematic Internet use and their relationship to subjective well-being. *Computers in Human Behavior*, *76*, 534–540.

Scalzo, A. C., & Martinez J. A. (2017). Not all anxiety is the same: How different “types” of anxiety uniquely associate with college students’ drinking intentions. *Journal of College Student Development*, *58*(6), 943–947.

Sherony, K. M., & Green, S. G. (2002). Coworker exchange: Relationships between coworkers, leader-member exchange, and work attitudes. *Journal of Applied Psychology*, *87*(3), 542–548.

Scandura, T. A. (1999). Rethinking leader-member exchange: An organizational justice perspective. *Leadership Quarterly*, *10*(1), 25–40.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., V González-Romá, & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*(1), 71–92.

Scott, H., & Woods, H. C. (2018). Fear of missing out and sleep: Cognitive behavioural factors in adolescents’ nighttime social media use. *Journal of Adolescence*, *68*, 61–65.

Scott, H., Biello, S. M., & Woods, H. C. (2019). Identifying drivers for bedtime social media use despite sleep costs: The adolescent perspective. *Sleep Health*, *5*(6), 539–545.

Taylor, S. E., Wayment, H. A., & Carrillo, M. (1996). *Social comparison, self-regulation, and motivation*. New York: Guilford Press.

Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: a psychological analysis*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Trougakos, J. P., Chawla, N., & McCarthy, J. M. (2020). Working in a pandemic: Exploring the impact of COVID-19 health anxiety on work, family, and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, *105*(11), 1234–1245.

Tresnawati, F. R. (2016). Hubungan antara the big five personality traits dengan fear of missing out about social media pada mahasiswa. *Intuisi: Journal Ilmiah Psikologi*, *8*(3), 179–185.

Talwar, S., Dhir, A., Kaur, P., Zafar, N., & Alrasheedy, M. (2019). Why do people share fake news? Associations between the dark side of social media use and fake news sharing behavior. *Journal of Retailing and Consumer Services*, *51*, 72–82.

Tsai, H. Y. S., Hsu, P. J., Chang, C. L., Huang, C. C., Ho, H. F., & LaRose, R. (2019). High tension lines: Negative social exchange and psychological well-being in the context of instant messaging. *Computers in Human Behavior*, *93*, 326–332.

Tefertiller, A. C., Maxwell, L. C., & Morris, D. L. (2020). Social media goes to the movies: Fear of missing out, social capital, and social motivations of cinema attendance. *Mass Communication and Society*, *23*(3), 378–399.

Van Zoonen, W., Treem, J. W., & Sivunen, A. (2022). An analysis of fear factors predicting enterprise social media use in an era of communication visibility. *Internet Research*, *32*(7), 354–375.

Van den Bos, K., & Lind, E. A. (2002). Uncertainty management by means of fairness judgments. *Advances in Experimental Social Psychology*, *34*, 1–60.

Vaughn, V. (2012). *Fear of Missing Out (FoMO)*. A Report from JWT Intelligence. Nueva York: J. Walter Thompson Company.

Wang, J. Y., Wang, P. C., Yang, X. F., Zhang, G. H., Wang, X. C., Zhao, F. Q., Zhao, M., & Lei, L. (2019). Fear of missing out and procrastination as mediators between sensation seeking and adolescent smartphone addiction. *International Journal of Mental Health and Addiction*, *17*(4), 1049–1062.

Wang, P. C., Xie, X. C., Wang, X. C., Wang, X. Y., Zhao, F. Q., Chu, X. Y., Nie, J., & Lei, L. (2018). The need to belong and adolescent authentic self-presentation on SNSs: A moderated mediation model involving FoMO and perceived social support. *Personality & Individual Differences*, *128*, 133–138.

Wolniewicz, C. A., Tiamiyu, M. F., Weeks, J. W., & Elhai, J. D. (2018). Problematic smartphone use and relations with negative affect, fear of missing out, and fear of negative and positive evaluation. *Psychiatry Research*, *262*, 618–623.

Wegmann, E., Oberst, U., Stodt, B., & Brand, M. (2017). Online-specific fear of missing out and Internet-use expectancies contribute to symptoms of Internet-communication disorder. *Addictive Behaviors Reports*, *5*, 33–42.

Xie, X. C., Wang, Y. H., Wang, P. C., Zhao, F. Q., & Lei, L. (2018). Basic psychological needs satisfaction and fear of missing out: Friend support moderated the mediating effect of individual relative deprivation. *Psychiatry Research*, *268*, 223–228.

Yin, F. S., Liu, M. L., & Lin, C. P. (2015). Forecasting the continuance intention of social networking sites: Assessing privacy risk and usefulness of technology. *Technological Forecasting & Social Change*, *99*, 267–272.

Zhou, B. H. (2019). Fear of missing out, feeling of acceleration, and being permanently online: A survey study of university students' use of mobile apps in China. *Chinese Journal of Communication*, *12*(1), 66–83.

Zhang, Z. F., Jimenez, F. R., & Cicala, J. E. (2020). Fear of missing out scale: A self-concept perspective. *Psychology & Marketing*, *37*(11), 1619–1634.

Structural measures, multidimensional effects and formation mechanisms of workplace fear of missing out

SHI Guanfeng[1,2], WU Yuying[1], PANG Huiwei[1], LIU Zhaohui[1], XIE Zhihui[1]

([1]*School of Economics and Management, Shihezi University*, *Shihezi* 832000, *China*)

([2]*Corporate Governance and Management Innovation Research Center*, *Shihezi University*, *Shihezi* 832000, *China*)

Abstract: Fear of missing out (FoMO) is a widespread negative phobia in terms of the workplace, it has gradually attracted the attention of scholars in the management field. Existing research on FoMO is mainly based on the Western context and focuses on individuals' anxiety about missing out on workplace relationships and job information. However, in the cultural contexts of "the pattern of difference sequence," "favor and face," and "hidden rules" in China, workplace FoMO also has local characteristics. Thus, in this study, we considered based on the Chinese cultural context in order to examine the structural measurements, multidimensional effects, and formation mechanism of workplace FoMO. First, we clarified the local construct of workplace FoMO and developed a relevant measurement scale. Second, based on the job demands-resources model, we explored the effects of workplace FoMO on individual work, family, and health domains. Finally, based on the social comparison and uncertainty management theories, we studied the formation mechanism of workplace FoMO and the intervention mechanism at the organizational and individual levels. Findings of this study will enhance the academic community's local insight into the psychology of workplace FoMO and guide individuals and organizations on how to effectively identify potential workplace FoMO and intervene.

Key words: workplace fear of missing out, job demands- resources model, social comparison theory, uncertainty management theory